

**Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan
Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Pegawai Dinas
Pertanian dan Kehutanan Pemerintah Kota Ambon**

JURNAL

**untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk
mencapai derajat Magister Sains Psikologi**



1956

Oleh:

Ansye Pattipeilohy

NPM: 832013015

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

PROGRAM PASCA SARJANA

FAKULTAS PSIKOLOGI

2016



PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ansye Pattipeilohy
NIM : 832013015 Email : ansyepattipeilohy@gmail.com
Fakultas : Psikologi Program Studi : Magister Sains Psikologi
Judul tugas akhir : **HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PEKAWAI DINAS
PERTANIAN DAN KEHUTANAN PEMERINTAH KOTA AMBON**

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 19 Februari 2016

Ansye Pattipeilohy

Mengetahui,

Prof. Dr. Sutarto Wijono, M.A.

Dr. rer. nat. A. Ign. Kristijanto, MS.



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ansye Pattipeilohy
NIM : 832013015 Email : ansyepattipeilohy@gmail.com
Fakultas : Psikologi Program Studi : Magister Sains Psikologi
Judul tugas akhir : **HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PEGAWAI DINAS
PERTANIAN DAN KEHUTANAN PEMERINTAH KOTA AMBON**

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sutarto Wijono, M.A.
2. Dr. rer. nat. A. Ign. Kristijanto, MS.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 9 Februari 2016



Ansye Pattipeilohy

TESIS

**Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan
Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Pegawai Dinas
Pertanian dan Kehutanan Pemerintah Kota Ambon**

disusun oleh:

Ansye Pattipeilohy

NPM: 832013015


Telah dipertahankan di depan Tim penguji pada

Tanggal 11 Februari 2016 dan dinyatakan

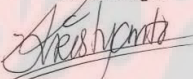
Telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Pembimbing I



Prof. Dr. Sutarto Wijono, Drs., MA.

Pembimbing II


Dr. rer. nat. A. Ign. Kristijanto, MS.

Mengesahkan,

Ketua Program Studi Magister Sains Psikologi


Dr. Sasana Prapunoto, MA-Psy

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ansye Pattipeilohy
NPM : 832013015
Alamat : Jl. Cungkup No. 51a, Salatiga.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat pendapat yang telah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan bila kemudian ternyata ada ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 17 Februari 2016

Yang membuat pernyataan,


Ansye Pattipeilohy
832013015

Abstract

Pattipeilohy, Ansye. *The relationship between the Organizational Climate and the Organizational Commitment to the Work Satisfaction as revealed by male and female employees of Departement Agricultural and Forestry in Ambon. Psychology Science Master Program of Satya Wacana Christian University.*

Key words : *organizational climate, organizational commitment, work satisfaction and sex.*

The purposes of this study are: Firstly, to determine the relationship between the organizational climate and the organizational commitment to the work satisfaction as revealed by male and female employees of Departement Agricultural and Forestry in Ambon. Secondly, to determine the work of satisfaction differences based on the genders of Department Agricultural and Forestry in Ambon. The study involves 85 employees of Departmen Agricultural and Forestry in Ambon. There are 3 measuring instrument used in this research, namely: Job Satisfaction Scale (JSS) Warr et al (1979), Organizational Climate Questionnaire (OCQ) Stringer (dalam Wirawan, 2007), and Commitment Organizational Questionnaires (COQ) Allen & Meyer (1990). Data analyzed using test assumptions analysis, significant test simultaneous (F) test, significant parameters test individual (t) test, analysis and test a coefficient determination (R^2) through program spss 16.0 windows version. The results of this study show that the organizational climate and organizational commitment of the male employees of Depatment Agricultural and Forestry in Ambon, are not simultaneously correlated with the work satisfaction $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,637 < 3,220$) and $p > 0,05$. On the contrary, the organizational climate and organizational commitment of the female employees are simultaneously correlated with the work satisfaction the employees of Department Agricultural and Forestry in Ambon . The study also shows that there is a difference in the work satisfaction between the male $t_{hitung} (-1,054) < t_{tabel} (-1,680)$ and female $t_{hitung} (20,712) > t_{tabel} (1,685)$ employees of the Department Agricultural and Forestry Department in Ambon.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat. Pada setiap sektor termasuk kondisi ekonomi dan tingkat persaingan yang sangat ketat (*hypercompetition*) dalam dunia kerja, sehingga dapat memengaruhi keseluruhan dimensi kehidupan individu. Situasi tersebut dapat juga menyebabkan persaingan global yang sangat tajam di antara individu dalam organisasi. Kemajuan teknologi yang terus berkembang dengan sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawarkan bagi individu yang ada dalam organisasi, sehingga berdampak signifikan terhadap perubahan seluruh organisasi. Oleh sebab itu, organisasi tersebut tidak hanya dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) saja, tetapi dipandang sebagai sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Hal tersebut dikatakan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008). Pertanyaannya adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah. Dengan kata lain, organisasi tersebut perlu mengalami perubahan baik secara internal maupun eksternal agar dapat menghadapi persaingan global tersebut.

Pemberlakuan otonomi daerah berdasarkan undang-undang no 32 tahun 2004 dan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian bagi pegawai negeri sipil. Hal tersebut, mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Dalam organisasi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya manusia (*human resources*) yang paling penting sebagai

faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai perubahan dalam menghadapi globalisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu perusahaan mengusahakan kepuasan kerja karyawan yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan (Mukhyi, 1995). Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal saja seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi

juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Peningkatan kemampuan perusahaan dan mutu hidup karyawan, kepuasan karyawan dan kesejahteraan karyawan akan lebih baik bila pengembangan sumber daya manusia telah membudayakan setiap perusahaan. Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan hanya mungkin ditingkatkan apabila perusahaan maju dan berkembang.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kepuasan kerja.

Ada beberapa fenomena yang menarik terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Salah satunya adalah kepuasan terhadap gaji, kesejahteraan dalam pekerjaan, dan mendapatkan dukungan dari atasan dalam hal ini

supervisi yang diterima oleh pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Dari hasil observasi dan wawancara dengan 6 orang pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon pada tanggal 13 Desember 2013 di Pemuda Kota Ambon menunjukkan adanya indikasi bahwa ada sebagian pegawai merasa mendapat imbalan (gaji) sesuai dengan kinerja dan prestasi dari atasan berjalan baik sehingga arah perkembangan karier mereka menjadi jelas. Sebaliknya, ada sebagian pegawai yang merasa kurang mendapatkan tugas yang dapat membuat mereka berkembang dan kesempatan untuk mencapai karier tidak merata yang membuat mereka kurang produktif. Dalam hal ini, pemberian penghargaan atas prestasi dan loyalitas pegawai dalam bentuk promosi, kurang diperhatikan. Sehingga sebagian dari pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja bahkan tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik dan lebih cenderung terlambat untuk datang bekerja. Hal ini juga terlihat dari cara pengaturan waktu pada jam kerja dan waktu istirahat (hari libur). Pada kenyataannya, pengaturan waktu pada jam istirahat kerja sangat menguras tenaga sebagian dari pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Hal ini dapat terlihat ketika waktu yang semestinya dipakai untuk jam istirahat (hari libur), harus dipergunakan untuk kerja lembur.

Atas dasar data empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa ada masalah yang terkait dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itulah, tingkat kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon belum dirasakan sepenuhnya. Jadi, masalah kepuasan kerja pegawai harus diperhitungkan, sebab pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling penting sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Ada berbagai penelitian terdahulu sehubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Balser & Harris (2008) menyatakan bahwa seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya adalah seorang pekerja yang produktif. Spector (1997) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja menjadi perhatian penting dalam setiap organisasi karena berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dan kelangsungan hidup organisasi. Strauss & Sayles (1981) memandang kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Menurutnya kebutuhan akan aktualisasi diri juga erat kaitannya dengan terpenuhinya kepuasan kerja seseorang. Hal ini dinilai wajar dikarenakan orang menghabiskan sepertiga waktunya dalam pekerjaan, maka tidak mengherankan bila mereka mengharapkan pekerjaan yang dapat memuaskan berbagai macam kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas. Menurutnya seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi tidak pernah mencapai kematangan psikologis, bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun, produktivitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat.

Dari apa yang dikemukakan di atas mengenai dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap perilaku karyawan dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada pekerjaan akan menumbuhkan komitmen seseorang untuk menyenangi pekerjaan itu sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan dampak kepuasan kerja maka, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antaranya faktor internal yang bersumber dari diri pegawai untuk bekerja seperti, kepribadian (Thomas,

Buboltz & Winkelspeeth, 2004), *locus of control* (Sarita, 2009), kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja (Mamik, 2009), sedangkan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti persepsi dukungan organisasi (Lumbanraja, 2009), iklim organisasi dan kualitas kepemimpinan (Setyawan, 2005). Pada suatu kesempatan, Bemana (2011), Frimansah & Santy (2009), Sudiyanto (2010) dalam penelitian menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Ghiselli *et al.* (2001), Koh & Boo (2004), Azeem (2010) dan Trisnaningsih (2002) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi dalam satu faktor yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka dalam penelitian ini, penulis mengangkat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni iklim organisasi yang diambil dari faktor eksternal dan komitmen organisasi yang diambil dari faktor internal.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Menurut hemat penulis iklim organisasi merupakan variabel yang penting untuk diteliti. Hal ini disebabkan oleh adanya iklim organisasi yang merupakan suasana lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkah laku karyawan. Pada akhirnya dapat memunculkan perilaku baru. Perilaku tersebut akan menjadi positif jika iklim organisasi tercipta baik. Tetapi sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan tercipta perilaku kerja yang tidak diinginkan misalnya ketidakpuasan kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sumantri (2001) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat atau karakteristik dari suatu lingkungan kerja yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang diambil

secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap pembentukan tingkah laku karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Hubungan antara faktor iklim organisasi dengan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Sementara itu, Andriani *et al.*, (2004) kepada 100 karyawan Bank Mandiri di kota Malang membuktikan iklim organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikatakan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang sehat dan kondusif memengaruhi kepuasan kerja, di mana kondisi tersebut tentunya diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan sedangkan apabila iklim dipandang positif oleh karyawan maka diharapkan sikap dan perilaku yang ditimbulkan juga positif. Sebaliknya, hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Temitope (2010) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sipil di organisasi publik, *Ekiti State* dengan sampel 120 pegawai menemukan tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam simpulan Temitope (2010) menyatakan kemungkinan iklim organisasi yang tercipta dalam suatu organisasi tidak benar-benar memprediksi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai selama ada masa perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Selain faktor iklim organisasi, faktor komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diteliti saat ini. Hal ini disebabkan oleh implikasi bagi karyawan, organisasi dan masyarakat serta berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan menjadi hal yang menentukan keberhasilan sebuah

organisasi. Organisasi akan memperoleh manfaat jika karyawan memiliki komitmen organisasi seperti yang diungkapkan oleh Mathieu & Zajac (dalam Unuvar, 2006), diantaranya yaitu produktifitas yang dihasilkan akan lebih tinggi dan kualitas kerja karyawan juga akan tinggi, serta adanya komitmen organisasi ini tingkat “*turnover*” (keluar dari pekerjaan) menjadi rendah.

Hubungan antara faktor komitmen organisasi dengan kepuasan kerja telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Lee, *et al* (2000) juga membuktikan bahwa komitmen karyawan memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Temaluru (2001) juga senada, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Trisnaningsih (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya (1982), Norris & Niebuhr (1983), Poznanski (1997).

Penelitian ini merupakan hasil dari hubungan positif antara faktor iklim organisasi, faktor komitmen organisasi dan kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh iklim organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Kelner, 1998; Sjahbadhyini, *et al*, 2001; Mowday, *et al*, 1984). Studi yang dilakukan oleh Bhaesajsangan (2010) yang menguji hubungan antara faktor iklim organisasi, faktor komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada faktor iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa faktor iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan faktor komitmen

organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Kelner (dalam Satria, 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, juga dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen organisasi terhadap organisasi menjadi makin luntur dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Kuntjoro, 2002).

Kepuasan kerja pegawai secara demografis menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan. Faktor demografis yang memberikan perbedaan tingkat kepuasan dapat berupa faktor jenis kelamin. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa peneliti menilai bahwa perbedaan kepuasan kerja muncul dikarenakan adanya perbedaan perlakuan yang diterima pria dan wanita dalam pekerjaan. Clark (dalam Kanwar *et al* ,2009) menemukan bahwa benefit yang diterima wanita di pasar tenaga kerja lebih rendah daripada pria. Ada sudut pandang yang berbeda antara pria dan wanita juga mengakibatkan kepuasan kerja yang berbeda.

Penelitian lain menurut Robbins (1996) membuktikan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, iklim organisasi, komitmen organisasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria. Tetapi terdapat teori lain yang berpendapat bahwa perbedaan jenis

kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Menurut Moh. As'ad (2004). yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria.

Dengan demikian, kepuasan kerja bukanlah perkara yang mudah atau puas dan tidaknya seseorang terhadap suatu pekerjaan tetapi bagaimana seseorang juga puas atau merasa nyaman dengan iklim tempat ia bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sehingga, Iklim organisasi, komitmen organisasi, berdasarkan jenis kelamin penting untuk menunjang kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis meneliti hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasi, dan jenis kelamin dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Meskipun variabel yang akan diteliti memiliki kesamaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya, tetapi yang membedakan adalah subjek dan tempat penelitian. Disamping itu, subjek dalam penelitian ini adalah pegawai laki-laki dan perempuan yang secara langsung merasakan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga apakah subjek memiliki tingkat kepuasan yang tinggi atau rendah terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian terhadap pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon ditinjau dari jenis kelamin.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk meneliti Hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Rumusan masalah yang mau diuji dan ditemukan jawabannya adalah: 1) Adakah hubungan Iklim Organisasi dan

Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon? 2) Adakah perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon?

Untuk mencari jawaban dan pembuktian, diajukan hipotesis yang mengatakan bahwa: 1) Ada hubungan signifikan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. 2) Ada perbedaan antara Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

2. METODE PENELITIAN

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 85 pegawai dari 715 pegawai yang terdaftar di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

b. Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang diberikan kepada responden. Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Warr *et al* (1979) dan diadopsi oleh penulis. *Job Satisfaction Scale* (JSS) terdiri dari dua aspek yaitu aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik yang berdasarkan *two factor theory* Herzberg. Semakin tinggi nilai (*scoring*) skala tersebut, menunjukkan kepuasan kerja pegawai tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

Iklm Organisasi diukur dengan menggunakan *Organizational Climate Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) dan diadopsi oleh penulis. Meliputi enam aspek yaitu aspek struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Makin tinggi nilai (*scoring*) skala tersebut, menunjukkan iklim pegawai terhadap organisasi tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula iklim pegawai terhadap organisasinya.

Untuk mengukur komitmen organisasi maka akan digunakan skala komitmen organisasi yang disebut *Commitment Organizational Questionnaires* (COQ) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990). Skala ini terdiri dari 24 item yang dimodifikasi oleh penulis agar sesuai dengan tujuan penelitian. Meliputi tiga aspek yaitu aspek afektif, aspek berkelanjutan, dan aspek normatif. Makin tinggi nilai (*scoring*) skala tersebut, menunjukkan komitmen pegawai terhadap organisasi tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula komitmen pegawai terhadap organisasinya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

3.1.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk memperoleh persamaan regresi ganda harus dilakukan terlebih dahulu uji sidik ragam, luaran SPSS seperti tersaji pada Tabel 4.12 pegawai laki-laki berikut ini:

Tabel 4.12 pegawai Laki-laki

Daftar Sidik Ragam ^b						
Model		db	JK	KT	F	Sig.
1	Regresi	2	555,846	277,923	0,637	0,534 ^a
	Sisa	42	18320,154	436,194		
	Total	44	18876,000			
a. Prediktor: (Konstanta), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi						
b. Peubah Gayut: Kepuasan Kerja						

Dari Tabel 4.12, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,637 dengan tingkat signifikansi p: 0,534. Oleh karena F hitung < F tabel ($0,637 < 3,220$) dan $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk jenis kelamin laki-laki tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja.

Tabel 4.21 pegawai Perempuan

Daftar Sidik Ragam ^b						
Model		db	JK	KT	F	Sig.
1	Regresi	2	14590,305	7295,153	214,769	0,000 ^a
	Sisa	37	1256,795	33,967		
	Total	39	15847,100			
a. Prediktor: (Konstanta), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi						
b. Peubah Gayut: Kepuasan Kerja						

Dari Tabel 4.21, diperoleh nilai F hitung sebesar 214,769 dengan tingkat signifikansi p:0,000. Oleh karena F hitung > F tabel ($214,769 > 3,252$) dan $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi jenis kelamin perempuan dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja.

3.1.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji signifikansi parsial (uji t) meski tidak dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini, namun uji ini dapat digunakan untuk mengetahui secara parsial dari iklim organisasi dan komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) disajikan pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13 Pegawai Laki-laki

Koefisien ^a						
		Koefisien Tak Terbakukan		Koefisien Terbakukan		
		Kesalahan baku		Beta	t	Sig.
Model	B					
1	(Konstanta)	127,851	36,304		3,522	0,001
	IO	-0,168	0,159	-0,161	-1,054	0,298
	KO	0,006	0,315	-0,043	-0,279	0,782
a. Peubah gayut: Kepuasan Kerja						

Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung Iklim Organisasi adalah -1,054 dengan signifikansi $p > 0,05$ (0,298) dan diperoleh t tabel sebesar -1,680. dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung $(-1,054) < t \text{ tabel } (-1,680)$ dan t hitung Komitmen Organisasi berdasarkan jenis kelamin laki-laki terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,279 dengan signifikansi $p > 0,05$ (0,782) dan diperoleh t tabel sebesar -0,168. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung $(-0,279) < t \text{ tabel } (-1,680)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.22 Pegawai Perempuan

Koefisien ^a						
		Koefisien Tak Terbakukan		Koefisien Terbakukan		
Model		B	Kesalahan baku	Beta	t	Sig.
1	(Konstanta)	7,857	6,592		1,192	0,241
	IO	0,980	0,047	0,959	20,712	0,000
	KO	-0,022	0,043	-0,024	-0,518	0,608

a. Peubah gayut: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 4.22 ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 20,712 dengan signifikansi $p < 0,05$ (0,000) dan diketahui bahwa t hitung (20,712) > t tabel (1,685). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi jenis kelamin perempuan berhubungan dengan Kepuasan Kerja.

Persamaan regresi berganda: $Y = 7,857 + 0,959 (X_1)$

3.1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi peubah Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dalam

Tabel 4.14 berikut ini: **Tabel 4.14**

Hasil Koefisien Determinasi Pegawai Laki-laki

Ringkasan Model ^b				
Model	R	R ²	R ² Terkorelasi	Kesalahan Baku Tafsiran
1	0,172 ^a	0,029	-0,017	20,885

Model	R	R ²	R ² Terkorelasi	Kesalahan Baku Tafsiran
1	0,172 ^a	0,029	-0,017	20,885
a. Prediktor: (Konstanta), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi				
b. Peubah gayut: Kepuasan Kerja				

Dari Tabel 4.14, tampak bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,172 yang berarti bahwa terdapat korelasi lemah antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja pegawai laki-laki di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,029, hal ini berarti bahwa sumbangan atau kontribusi Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon adalah sebesar 2,9%, sedangkan sisanya adalah 97,1% dijelaskan oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.23

Hasil Koefisien Determinasi Pegawai Perempuan

Ringkasan Model ^b				
Model	R	R ²	R ² Terkorelasi	Kesalahan Baku Tafsiran
1	0,960 ^a	0,921	0,916	5,828
a. Prediktor: (Konstanta), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi				
b. Peubah gayut: Kepuasan Kerja				

Dari Tabel 4.23, tampak bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,960 untuk jenis kelamin perempuan yang berarti terdapat korelasi yang kuat antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pegawai perempuan di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Nilai

koefisien determinasi (R^2) adalah 0,921, hal ini berarti bahwa sumbangan atau kontribusi Iklim Organisasi berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai perempuan di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon adalah sebesar 92,1%, sisanya 7,9% dijelaskan oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.1.4 Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui berapa besar sumbangan efektif dari peubah tak gayut. Untuk mengetahui sumbangan efektif dari peubah tak gayut terhadap peubah gayut digunakan rumus sebagai berikut:

$SE X_1 = \text{nilai } \beta \times \text{koefisien korelasi } X_1 Y \times 100\%$

Adapun sumbangan efektif masing-masing peubah tak gayut tersebut disajikan pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24

Ringkasan Sumbangan Efektif Tiap Prediktor

Keterangan	Sumbangan Efektif
	Perempuan
Iklim Organisasi	91,96%
Komitmen Organisasi	0,08%
Total	92,04%

Dari Tabel 4.24 terlihat bahwa peubah Iklim Organisasi perempuan memberikan sumbangan efektif yang signifikan yaitu sebesar 91,96% ($\beta:0,959$), sedangkan peubah Komitmen Organisasi hanya memberikan dukungan sangat kecil 0,08% ($\beta:0,024$) terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memberikan sumbangan sangat besar terhadap Kepuasan Kerja pegawai perempuan.

Selanjutnya sumbangan efektif dari masing-masing aspek peubah Iklim Organisasi dan aspek Komitmen Organisasi disajikan dalam Tabel 4.25.

Tabel 4.25
Ringkasan Sumbangan Efektif Tiap Aspek Iklim Organisasi
dari Pegawai Perempuan

Keterangan	Sumbangan Efektif
Struktur	15,6%
Standar	37,7%
Tanggung Jawab	8,4%
Penghargaan	14,1%
Dukungan	-14,8%
Komitmen	36%
Total	97%

Tabel 4.25 menunjukkan sumbangan efektif tiap aspek Iklim Organisasi perempuan yang memberikan sumbangan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

3.2 Pembahasan

Hipotesis Pertama

Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pegawai laki-laki secara simultan atau bersama-sama tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon. Sebaliknya Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pegawai perempuan secara simultan atau bersama-sama berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

Berdasarkan uji statistik yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 0,637 dengan tingkat signifikansi p: 0,534.

Oleh karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,637 < 3,220$) dan $p > 0,05$, dengan persamaan regresi $Y = 127,851$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk jenis kelamin laki-laki tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Terkait dengan hasil penelitian di atas, di duga kemungkinan pertama bahwa aspek Iklim Organisasi yakni struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai laki-laki. Sama halnya dengan dugaan tentang aspek Komitmen Organisasi yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif juga tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai laki-laki. Kemungkinan dugaan yang kedua dapat dilihat berdasarkan tingkat usia dan pendidikan responden yang diklasifikasikan dalam lima kelompok usia dan dua tingkatan pendidikan. Responden berjenis kelamin laki-laki didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 45-55 tahun sebanyak 30 orang dan tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 55 orang sedangkan berpendidikan Magister (S2) sebanyak 30 orang. Diduga bahwa pegawai laki-laki yang berada pada tingkatan usia 45-55 tahun berada pada tingkat pendidikan Magister (S2). Sehingga, di mana pada tingkatan usia dan pendidikan ini pegawai laki-laki sudah berpengalaman dalam berorganisasi dan untuk melihat tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasinya dapat dilihat dari masa kerja pegawai tersebut. Semakin lama masa kerjanya maka semakin tinggi pula rasa setianya terhadap organisasi. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi maka akan semakin banyak pengalaman dan skill yang didapatkannya. Kita tahu bahwa PNS memerlukan waktu empat tahun untuk naik ke setiap golongannya. Oleh karena itu, pegawai laki-laki yang berada pada tingkatan usia 45-55 tahun

dengan rentang pendidikan Magister sudah pasti memiliki banyak pengalaman dan dalam rentang masa kerjanya maka, pegawai laki-laki sudah berada pada tingkatan golongan IV (Pembina) yang mana pada tingkat golongan ini pegawai laki-laki sudah melalui suatu perjalanan karier yang panjang sebagai PNS. Ini berarti pekerjaan pada kelompok kepangkatan Pembina memiliki suatu kematangan dan kearifan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya.

Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. Menurut Allan & Mayer (dalam Wulandari & Kusnilawati, 2013) yaitu Komitmen organisasional ini dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan seseorang pada organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga. Dengan demikian, komitmen pegawai pada organisasi memengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut (dalam Wulandari & Kusnilawati, 2013) Maka, jika komitmen organisasi pada pegawai tinggi atau rendah hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Atliselli & Brown (1955) bahwa batasan usia antara 25-30 tahun dan 45-54 tahun sebagai masa timbulnya kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Nampaknya ada suatu sikap yang berbeda pada pegawai laki-laki di bawah usia 20 tahun dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua. Pada pegawai di bawah umur 20 tahun lebih menekankan pentingnya teman sekerja, jam kerja, upah, supervisi, dan kondisi kerja, tetapi kurang

menganggap penting faktor lingkungan, pengembangan diri, faedah pekerjaan itu sendiri, pendidikan, dan keamanan. Schlutz & Schlutz (1990) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif kepuasan kerja dengan tingkat pendidikan. Terdapat indikasi bahwa karyawan dengan pendidikan lebih rendah pada umumnya lebih mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sebab karyawan lulusan perguruan tinggi memiliki harapan-harapan lebih tinggi dan puas dalam pekerjaannya.

Sedangkan uji statistik pegawai perempuan yang dapat dilihat pada Tabel 4.21, diperoleh nilai F hitung sebesar 214,769 dengan tingkat signifikansi $p:0,000$. Oleh karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($214,769 > 3,252$) dan $p < 0,05$, dengan persamaan regresi $Y = 7,857 + 0,959(X_1)$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk jenis kelamin perempuan dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Terkait dengan hasil penelitian di atas, diduga kemungkinan pertama pegawai perempuan merasa puas karena aspek Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 92,04% terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi saling berhubungan dalam menciptakan Kepuasan Kerja pegawai perempuan. Kemungkinan kedua diduga pegawai perempuan merasa puas karena sumbangan efektif dari aspek Iklim Organisasi yang terdiri dari standar 37,7%, komitmen 36%, struktur 15,6%, penghargaan 14,1% memberikan sumbangan efektif yang lebih besar sedangkan tanggung jawab 8,4% dan dukungan -14,8% memberikan sumbangan efektif yang kecil sehingga dapat dikatakan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan terhadap Kepuasan Kerja pegawai perempuan.

Hal ini dapat diduga berdasarkan penjelasan tiap-tiap aspek Iklim Organisasi yakni standar 37,7% bahwa pegawai perempuan dapat mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai perempuan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Komitmen 36% bahwa pegawai perempuan dapat merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Struktur 15,6% bahwa pegawai perempuan dapat merefleksikan perasaannya dalam organisasi dengan baik mengenai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Penghargaan 14,1% bahwa pegawai perempuan merasa senang apabila diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tanggung jawab 8,4% bahwa pegawai perempuan dapat merefleksikan perasaan mereka bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Dukungan 14,8% bahwa pegawai perempuan dapat merefleksikan perasaan mereka mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Penjelasan tiap-tiap aspek Iklim Organisasi didukung oleh Litwin & Stringer (1968) yang juga mengemukakan ada 6 (enam) aspek Iklim Organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

Brown & Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Sedangkan Watkin & Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang

diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Banyak studi yang telah dilakukan berkaitan dengan hubungan Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Penelitian pada perusahaan bisnis dilakukan oleh Castro dan Martin (2010) yang menguji hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Hasil studi menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja. Begitu juga studi yang dilakukan oleh Bhaesajangan (2010) yang menguji hubungan antara Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada Iklim Organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa Iklim Organisasi mempunyai hubungan positif dengan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Arabaci (2010) juga menguji persepsi staf akademik dan administrasi tentang Iklim Organisasi pada Fakultas Pendidikan Universitas Firat. Hasil studi menunjukkan hasil bahwa staf akademik lebih memiliki persepsi yang positif terhadap Iklim Organisasinya dibandingkan dengan staf administrasi. Hasil studi yang lain adalah bahwa wanita dan staf senior memiliki persepsi positif terhadap Iklim Organisasi dibandingkan dengan pria dan staf junior. Adenike (2011) juga meneliti

Iklim Organisasi sebagai prediksi Kepuasan Kerja dari staf akademik Universitas Swasta Nigeria. Hasil menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan. Jurnal dari Natarajan (2011) yang berjudul “Relationship of Organizational Commitment with Job Satisfaction” ditemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang kuat untuk menghitung varians intrinsik, ekstrinsik dan total kepuasan kerja. Reichers (1985) pada jurnalnya yang berjudul “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment” mengemukakan bahwa pengalaman karyawan menimbulkan perbedaan komitmen yang merupakan tujuan dan nilai grup. Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Suliman (2002) dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (affective commitment) maupun komitmen yang berkelanjutan (continuance commitment), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (affective Commitment) maupun komitmen yang berkelanjutan (continuance commitment) memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan Komitmen yang tinggi yang berhubungan

dengan Kepuasan Kerja pada setiap individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Hipotesis Kedua

Ada perbedaan Kepuasan Kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

Berdasarkan kategori peubah Kepuasan Kerja maka dapat dilihat dari rata-rata Kepuasan Kerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Tabel 4.5 bahwa rata-rata Kepuasan Kerja pegawai laki-laki (80,6) termasuk dalam kategori nilai sedang sedangkan rata-rata Kepuasan Kerja pegawai perempuan (74,38) termasuk dalam kategori nilai rendah. Oleh sebab itu, ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin.

Berdasarkan hasil dari kategori peubah Kepuasan Kerja pegawai laki-laki dan perempuan, kemungkinan pertama diduga bahwa pegawai laki-laki merasa sudah cukup puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, sehingga semua yang ingin ia capai sudah terpenuhi. Sebaliknya untuk pegawai perempuan, diduga kepuasan dalam bekerja yang ia harapkan belum memenuhi semua keinginannya, sehingga ia masih memerlukan dan membutuhkan kepuasan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et al.* (2010), yang memperoleh kesimpulan dari penelitiannya bahwa ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin. Hal senada juga di sampaikan oleh Rafif & Ayub (2011) dalam penelitian mereka pada kesempatan yang berbeda yang menyatakan bahwa ada perbedaan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja di antara pegawai

perempuan dengan pegawai laki-laki, yaitu pegawai laki-laki jauh lebih puas terhadap pekerjaannya jika dibandingkan dengan para pegawai perempuan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hodson (1989) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan gender dalam penentuan kepuasan kerja, dimana pekerja perempuan tidak terlalu menyukai pekerjaan yang kompleks dibandingkan kebanyakan laki-laki, dikarenakan kebanyakan pekerja perempuan yang telah menikah dan memiliki anak di bawah usia enam tahun, lebih puas jika mereka tidak bekerja di luar rumah dan dapat mengurus keluarga mereka secara baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspa Sari (2011), yang menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan laki-laki yang berperan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Karena mereka lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan membutuhkan iklim organisasi yang dapat menunjang pekerjaan mereka. Hal senada disampaikan oleh Bojanić (2014), yang menemukan bahwa pekerja wanita, mengekspresikan organisasi relatif rendah dibandingkan pekerja pria, sehingga berimbas terhadap rendahnya kepuasan kerja diri mereka. Hal ini dikarenakan perempuan lebih menghadapi kemungkinan membatasi diri dengan pekerjaan di luar rumah dan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga.

4.1 Kesimpulan

Ditinjau berdasarkan jenis kelamin pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon maka iklim organisasi dan komitmen organisasi untuk pegawai laki-laki tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sebaliknya untuk pegawai perempuan iklim organisasi memiliki hubungan

dengan kepuasan kerja. Jika ditinjau lebih lanjut maka, ada faktor-faktor lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Seperti, faktor usia, rekan kerja, dan pendidikan.

Berdasarkan perumusan masalah pada Bab I, hipotesis pada Bab II dan setelah melakukan uji hipotesis pada Bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi bagi pegawai laki-laki tidak memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja. Sebaliknya Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi bagi pegawai perempuan memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja.
2. Ada perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut:

4.2.1 Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon

Agar para pegawai dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya, maka pengembangan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Ambon harus difokuskan pada peningkatan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berkaitan dengan faktor-faktor lain seperti usia, rekan kerja dan pendidikan pegawai dengan cara antara lain:

1. Bagi pegawai laki-laki harus diberikan kesempatan untuk bebas memilih apa yang menjadi prioritasnya dalam bekerja

agar supaya kepuasan yang mereka dapatkan dalam bekerja bisa terpenuhi secara baik.

2. Bagi pegawai perempuan perlu diberikan dukungan dan semangat dalam bekerja sehingga mereka dapat berkomitmen dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan bagi kepentingan bersama.

4.2.2 Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya meneliti hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja ditinjau dari jenis kelamin. Di samping itu, penelitian ini secara spesifik menjelaskan hubungan antara indikator setiap variabel bebas terhadap indikator variabel terikat. Dengan demikian, ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya antara lain:

1. Perlu mengkaji aspek psikologi lainnya dalam hubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai bagi organisasi, seperti: motivasi kerja, budaya organisasi, produktivitas kinerja, stress kerja, masa kerja, usia, tingkat pendidikan, hubungan sosial, dan lain sebagainya.
2. Melakukan studi komparatif untuk mendapatkan perbandingan Kepuasan Kerja antara pegawai yang bertugas pada wilayah organisasi yang sudah maju atau berkembang dan wilayah organisasi yang baru berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Andriani, N., Thoyib, A., & Soemarsono. (2004). Analisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, studi pada PT. Bank Mandiri (Persero), cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Management*, 2 (1), 68-93.
- Aranya, N, and K. Ferris (1984), "A ReExamination of Accountants Organizational-Professional Conflict." *The Accounting Review* (January): 1-15.
- As'ad, Muhammad. (1999). *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azeem, Syed Mohammad. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1(1), 295-299.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Balser, D. B., & Harris, M. M. (2008). Factors affecting employee satisfaction with disability accommodation: A field study. *Employ Respons Rights*, 20 (10), 13-28.
- Bemana, S. (2011). The relationship between job satisfaction and organizational climate in shiraz municipality personnel in Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5, (11), 1967-

1972.

Bhaesajsanguan, S. (2010). The relationships among organizational climate, job satisfaction and organizational commitment in the thai telecommunication industry. *E-Leader Singapore, Journal*, 10, 1-15.

Brahmasari, I. & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10 (2), 124-135.

Colquitt LePine & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Frimansah, M.I., & Santy, D.R. (2009). *Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan*. Majalah Ilmiah Unikom, 6(2), 225-232.

Ghiselli E. et al (1981). *Measurement Theory for The Behavioral Sciences*. San Francisco : WH. Freeman and Company.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich & J. H. Donnelly. (2000). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.

Gintoe, H.F. (2012). *Iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai prediktor terhadap kinerja guru SDN di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Fembo Kabupaten Morowali*. Tesis (tidak diterbitkan). Salatiga: PPs Magister Sains Psikologi UKSW-Salatiga.

- Handoko, T. Hani, (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Handriana, T. (2002). *Analisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Air langga*. Jurnal Penelitian *Dinamika Sosial*, 3(3), 24-33.
- Irving, G. P., Coleman, D. F. & Cooper, C. L. (1997). *Further Assesments of aThree-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations*. Journal of Applied Psychology: Academic Press, Inc., California, 82 (3), 444-452.
- Ismail, N. (2012). *Organizational commitment and job satisfaction among staff of higher learning education institutions in Kelantan*. Disertasi. University Utara Malaysia.
- James, L. R., & McIntyre, M. D. (1996). *Perceptions of Organizational Climate* . In: Murphy, K. (Ed.). Individual Differences and Behavior in Organizations.
- Kamuli, S. (2012). *Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di secretariat daerah gorontalo*. Jurnal inovasi, 9 (1), 15-29.
- Koh, Hian Chye dan El'fred H.Y. Boo. (2004). Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment. Management Decision, 42 (4), 677-693.

- Koh, H.C, & Boo, E.H.Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Diakses dari www.e-psikologi.com.
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450-468.
- Lussier, N Robert, (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (1 2th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan VivinAndikha Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mamik. (2009). Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (2), 370-379.
- Mamik, M. E., & Nawab, S et al. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of

Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5 (6), 1-26.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Martini, Y. & Rostiana. (2003). *Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis, 5 (9), 21-31.

Meyer, J.P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). *Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Moch. As'ad, (1995). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.

Moch. As'ad, (2002). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: penerbit. Universitas Indonesia.

Munandar, A. S. (2004). Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Depok: *Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

Noor, A.M. (2008). Analisis perilaku kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan efektifitas organisasi pemerintah kabupaten rokan hulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8 (2), 84-98.

Norish, D. & R. Neibuhr (1983). "Profesionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization." *Accounting and Society* : 49-59.

Panudju, A. (2003). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT X. Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1(2), 4-16.

Poznanski, Peter, J & Bline Dennis M (1997). "Using Structural Equation Modelling to Investigate The Causal Ordering Job Satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accountants." *Behavioral Research in Accounting, Volume 9, Printed in USA*.

Priyatno, D. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS dan tanya jawab ujian pendaran*. Yogyakarta: Gava Media.

Quarstein, V.A., McAfee, R.B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction, *Human Relations*, 45, 859-873.

Robbins, Stephans. (1996), *Organization Behaviour*, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, *Englewood Cliffs, New Jersey 07632*.

Rocha, F., et al. (2008). The importance of organization commitment to knowledge management. *Comportamento organizacional E Gestao*, 14 (2), 211-232.

Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi dan aplikasinya*. Edisi delapan. Jakarta: PT Prenhallindo.

Sarita, J. (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja

Auditor. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Satria, Y.R.A. (2005). Hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, 9(2), 120-128.

Schultz, D. & Schultz, S.E. (1998). Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Setyawan, D. (2005). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan relevansinya terhadap komitmen organisasi. *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang: PPs Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Spector, P.E. (1997). Job satisfaction application assessment, cause and consequences. California: Sage Publication.

Strauss G and Sayles LR. (1981). Manajemen Personalialia : Segi Manusia dalam Organisasi. Alih Bahasa Magdalena Yamin. Yogyakarta : Yayasan Kanisius.

Sudiyanto, B. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai badan pusat Statistik Kabupaten Purworejo. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 57-66.

Suryana, Sumantri. (2001). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas

Padjadjaran.

Susilo Martoyo, (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Temitope, B.E. (2010). Organizational climate as a predictor of job satisfaction and commitment in public organizations. *Wilolud Journals*, 2, 17-24.

Thomas, A., Buboltz, W.C., & Winkelspecth. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.

Trisnaningsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.

Trisnaningsih, Sri. (2004). “Perbedaan Kinerja Auditor dilihat dari Segi Gender”, Jurnal Riset Akutansi Indonesia, 7 (1), 108-123.

Unuvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizatinal citizenship behavior*. Tesis. Middle East Technical University.

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia)*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Zagladi, A.L. (2005). *Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dalam Pencapaian Komitmen Organisasional. Delegasi*, 1, 1-24.

<http://www.voaindonesia.com/content/undp-indeks-pembangunan-indonesia-naik/1624179.html>

